



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan  
Manusia

**RASA BERGUNA BERTINDAK SEBAGAI MEDIATOR DALAM  
PERHUBUNGAN ANTARA KAEDAH PENUGASAN LATIHAN DENGAN  
MOTIVASI LATIHAN**

**SURIANI BINTI MAT ALI  
(13057)**

**Ijazah Sarjana Muda Sains Pembangunan Sumber Manusia  
Universiti Malaysia Sarawak  
2007**



**RASA BERGUNA BERTINDAK SEBAGAI MEDIATOR DALAM  
PERHUBUNGAN ANTARA KAEDAH PENUGASAN LATIHAN DENGAN  
MOTIVASI LATIHAN**

**SURIANI BINTI MAT ALI**

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk  
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian  
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia  
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK  
2007

Projek bertajuk “Rasa Berguna Bertindak Sebagai Mediator Dalam Perhubungan Antara Kaedah Penugasan Latihan Dan Motivasi Latihan” telah disediakan oleh Suriani Binti Mat Ali dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:

---

(Dr. Azman Ismail)

Tarikh:

.....

## PENGHARGAAN

*Bismillahirrahmanirrahim...*

Alhamdulillah, bersyukur ke hadrat Allah kerana dengan limpah kurnia-Nya dapat saya menyiapkan projek tahun akhir ini dengan sempurna dan cemerlang. Jutaan terima kasih ditujukan khas kepada penyelia projek tahun akhir saya iaitu Dr. Azman b. Ismail kerana telah banyak memberi bimbingan, tunjuk ajar dan nasihat yang sangat berharga kepada saya sepanjang kajian ini dijalankan. Tanpa bimbingan serta tunjuk ajar daripada beliau mungkin projek tahun akhir ini tidak dapat disempurnakan dengan cemerlang.

Kajian ini juga tidak dapat berjaya tanpa kerjasama daripada organisasi yang terlibat iaitu Dewan Bandaraya Kuching Utara (DBKU), Sarawak. Setinggi-tinggi penghargaan saya tujukan kepada pihak pengurusan Bahagian Sumber Manusia DBKU, khususnya Encik Jumaini Bin Haili, selaku pengurus sumber manusia, Encik Awang Mohamad, penolong pengurus sumber manusia, Puan Zuraida Abdul Wahab, selaku Ketua Unit Latihan, Puan Hanimah dan semua warga kerja di Bahagian Sumber Manusia, Bahagian Perancangan Bandar dan Wilayah, Bahagian Pembangunan, Bahagian Kejuruteraan serta Bahagian Penyelenggaraan Lanskap, DBKU, Sarawak di atas segala maklumat dan kerjasama yang diberikan dalam menyempurnakan kajian ini. Ribuan terima kasih dihulurkan kepada semua semua warga organisasi yang terlibat sebagai responden kerana memberikan kerjasama dalam kajian ini.

Terima kasih juga kepada Prof. Datin Dr. Napsiah, Dr. Rusli, Puan Zaiton Hassan, En. Abdul Halim Hj. Busari, Puan Dayang Nailul Munna, dan En.Sofian, selaku pensyarah yang banyak memberi nasihat, tunjuk ajar dan sokongan moral agar penyelidikan ini berjalan lancar. Sekalung penghargaan juga diberikan kepada semua pensyarah serta kakitangan Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia kerana telah banyak membantu dalam menyempurnakan projek tahun akhir ini.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua ahli keluarga yang tersayang terutama ibu bapa, adik, kakak dan abang yang sentiasa memberi sokongan dan dorongan, rakan-rakan seperjuangan Program Pembangunan Sumber Manusia Sesi 2004/2005 serta sesiapa yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan projek tahun akhir ini. Sesungguhnya jasa serta sokongan anda semua tidak akan saya lupakan. Wassalam.

Suriani Binti Mat Ali  
Program Pembangunan Sumber Manusia  
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia  
Universiti Malaysia Sarawak  
masuriani@yahoo.com

## **JADUAL KANDUNGAN**

### **BAB 1 PENGENALAN**

1.0	Pengenalan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	1-2
1.2	Kenyataan Masalah Kajian	3
1.3	Objektif Kajian	4
	1.3.1 Objektif Umum	
	1.3.2 Objektif Khusus	
1.4	Kerangka Konseptual	5
1.5	Hipotesis Kajian	5
	1.5.1 Hipotesis Umum	
	1.5.2 Hipotesis Khusus	
1.6	Kepentingan Kajian	6-7
	1.6.1 Kepentingan Kepada Teori	
	1.6.2 Kepentingan Kepada Kaedah Penyelidikan	
	1.6.3 Kepentingan Kepada Pengamal Sumber Manusia	
1.7	Definisi Istilah Operasi	7
	1.7.1 Penugasan Latihan	
	1.7.2 Tanggapan Bernilai	
	1.7.3 Sukarela	
	1.7.4 Mandatori	
	1.7.5 Motivasi Latihan	
1.8	Kesimpulan	8

## **BAB 2 KAJIAN LITERATUR**

2.0	Pengenalan	9
2.1	Latihan	9-10
2.2	Penugasan Latihan	10-11
2.3	Komponen Dalam Penugasan Latihan	11-12
	2.3.1 Penugasan Sukarela	
	2.3.2 Penugasan Mandatori	
2.4	Rasa Berguna	13
2.5	Motivasi Latihan	14
2.6	Teori-teori Motivasi Yang Menyokong Perhubungan Di antara Penugasan Latihan, Tanggapan Bernilai dan Motivasi latihan	14-15
	2.6.1 Teori Hirarki Keperluan Maslow	
	2.6.2 Teori Jangkaan	
2.7	Sorotan Kajian Lepas	15-17
	2.6.3 Perhubungan Di Antara Penugasan Latihan Dengan Motivasi Latihan	
	2.6.4 Perhubungan Di antara Tanggapan Bernilai Dengan Motivasi Latihan	
	2.6.5 Perhubungan Di antara Penugasan Latihan, Tanggapan Bernilai dan Motivasi Latihan	
2.9	Kesimpulan	17

## **BAB 3 METODOLOGI**

3.0	Pengenalan	18
3.1	Rekabentuk Kajian	18
3.2	Teknik Pengumpulan Data	19-21
	3.2.1 Teknik Kualitatif	
	3.2.1.1 Fasa 1 : Temubual	
	3.2.2 Teknik Kuantitatif	

	3.2.2.1 Fasa 2 : Kajian Pilot	
	3.2.2.2 Fasa 3 : Borang Soal Selidik	
3.3	Lokasi dan Sampel Kajian	21-22
3.4	Teknik Analisis Data	22-24
	3.4.1 Penapisan Data	
	3.4.2 Penilaian Psikometrik	
	3.4.3 Analisis Korelasi	
	3.4.4 Menguji Model Mediasi	
3.5	Kesimpulan	24

## **BAB 4 DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN**

4.0	Pengenalan	25
4.1	Dapatan Temubual	25-27
4.2	Ciri-ciri Demografi Responden	28-29
4.3	Penapisan Data	30
4.4	Keputusan Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan Pembolehubah	31-32
4.5	Keputusan Ujian Korelasi Matrik bagi Menunjukkan Perhubungan Kajian dan Min Pembolehubah	32
4.6	Keputusan Pengujian Mediator	33-34
4.7	Perbincangan dan Implikasi Kajian	34-35
	4.5.1 Implikasi Kajian Terhadap Teori	
	4.5.2 Implikasi Kajian Terhadap Kaedah Penyelidikan	
	4.5.3 Implikasi Kajian Terhadap Pengamal Sumber Manusia	
4.6	Kesimpulan	36



## **BAB 5 RUMUSAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN**

5.0	Pengenalan	37
5.1	Rumusan Hasil Kajian	37-38
5.2	Implikasi Kajian	39
5.3	Cadangan	39-41
5.4	Kesimpulan	41
<b>RUJUKAN</b>		42-48
<b>LAMPIRAN</b>		49-55

## **SENARAI JADUAL**

### **Jadual 1**

Dapatan Temubual	25-26
------------------	-------

### **Jadual 2**

Taburan dan Peratusan Responden Dalam Kajian	27-28
--	-------

### **Jadual 3**

Keputusan Ujian Penapisan Data Borang Kaji Selidik	29
--	----

### **Jadual 4**

Keputusan Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan Pembolehubah Kajian	30
--	----

### **Jadual 5**

Keputusan Ujian Korelasi Pearson dan Statistik Deskriptif	31
---	----

### **Jadual 6**

Keputusan Analisis Regresi Berganda Menunjukkan Rasa Berguna Sebagai Mediator dan Motivasi Latihan sebagai Pembolehubah Bersandar	32
--	----

## **SENARAI RAJAH**

### **Rajah 1**

Kerangka Konseptual

5

## **ABSTRAK**

### **RASA BERGUNA BERTINDAK SEBAGAI MEDIATOR DALAM PERHUBUNGAN ANTARA PENUGASAN LATIHAN DENGAN MOTIVASI LATIHAN**

Oleh

SURIANI BINTI MAT ALI

Kajian kes ini dilakukan bagi mengkaji sama ada penerimaan rasa berguna pekerja bertindak sebagai pembolehubah mediator dalam hubungan antara penugasan latihan dengan motivasi latihan. Data kajian ini dikumpulkan melalui temubual mendalam dan borang soal selidik. Keputusan pengujian model mediator menggunakan analisis Stepwise Regression menunjukkan bahawa kemasukan rasa berguna dalam analisis telah meningkatkan kesan penugasan latihan terhadap motivasi latihan. Dapatan ini mengesahkan bahawa rasa berguna bertindak sebagai pembolehubah mediator penuh dalam penugasan latihan Dewan Bandaraya Kuching Utara, Sarawak. Implikasi kajian ini terhadap teori dan amalan latihan, batasan kerangka teori dan kaedah kajian serta cadangan kajian akan dating dibincangkan juga dalam kajian ini.

## **ABSTRACT**

### ***PERCEIVED IMPORTANCE AS A MEDIATOR OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TRAINING ASSIGNMENT AND TRAINING MOTIVATION***

*By*

**SURIANI BINTI MAT ALI**

*This study was conducted to examine whether employees' perceived importance of the training program would be one variable that mediate the relationship between training assignment and training motivation. Data for this study was collected through in-depth interview and survey questionnaires. Outcomes of testing mediating model using stepwise regression analysis showed that the inclusion of perceived importance into analysis had increased effect of training assignment on training motivation. This result confirms that perceived importance does act as a full mediator in training assignment of Dewan Bandaraya Kuching Utara, Sarawak. In addition, implications of this study to training practices and theory, methodological and conceptual limitations, as well as direction for future research are discussed.*

## **BAB 1**

### **PENGENALAN**

#### **1.0 Pengenalan**

Bab ini mengandung lima bahagian. Bahagian pertama menjelaskan latar belakang kajian. Bahagian kedua dan ketiga membincangkan pernyataan masalah kajian dan objektif kajian. Bahagian keempat membentangkan rangka konseptual kajian. Bahagian kelima menerangkan mengenai hipotesis kajian. Bahagian keenam menerangkan tentang kepentingan kajian. Manakala bahagian ketujuh menjelaskan definisi istilah operasi di dalam kajian ini. Bahagian kelapan pula menerangkan kesimpulan kajian ini.

#### **1.1 Latar Belakang Kajian**

Latihan adalah strategi penting dalam organisasi untuk membantu pekerja meningkatkan pengetahuan serta kemahiran yang bersesuaian dengan keperluan organisasi (Goldstein & Gilliam, 1990; Rosow & Zager, 1988). Di antara tujuan program latihan dilaksanakan di dalam sesebuah organisasi ialah untuk meningkatkan kemahiran serta kecekapan pekerja dengan memberikan pengetahuan, kemahiran serta memperbaiki kebolehan para pekerja (Tai, 2006). Pengurusan latihan di organisasi menekankan bahawa program latihan

berdasarkan keperluan organisasi dan keperluan tugas dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui cara mengikuti dan menyokong program latihan (Anderson, 1994; Buckely & Caple, 1992; Ibrahim, 2001).

Untuk mencapai objektif sesebuah latihan, pengurus memberi perhatian terhadap kaedah penugasan latihan. Antara penugasan latihan yang biasa diamalkan oleh kebanyakan organisasi adalah secara mandatori ataupun sukarela. Menurut Tsai dan Tai (2003), pekerja mempunyai motivasi latihan yang tinggi apabila mereka ditugaskan untuk menghadiri program latihan oleh pihak pengurusan berbanding dengan mereka hadir secara sukarela. Penugasan latihan secara mandatori dan secara sukarela dilakukan bagi memberikan pengetahuan serta kemahiran baru kepada individu untuk mencapai matlamat organisasi serta meningkatkan persepsi pekerja terhadap kepentingan serta nilai bagi sesuatu program latihan (Quinones, 1997).

Penugasan latihan merupakan satu usaha sistematik dalam memindahkan pengetahuan dan kemahiran baru bagi meningkatkan keberkesanan sesebuah organisasi. Matlamat ini akan dapat dicapai sekiranya penugasan latihan adalah bersesuaian dengan keperluan tugas seseorang pekerja tersebut. Sebagai contoh, penugasan latihan yang diatur akan meningkatkan kecekapan pekerja menggunakan teknologi baru seperti pengoperasian laman web dan sistem berasaskan komputer (Colquitt et al., 2000; Howard, 1995; Quinones, 1997). Amalan penugasan latihan ini akan membangkitkan rasa berguna terhadap program latihan tersebut (Maurer & Tarulli, 1994; Noe & Wilk, 1993). Justeru itu boleh mendorong pekerja untuk belajar pengetahuan dan kemahiran-kemahiran baru (Cheng, 2000).

## 1.2 Kenyataan Masalah Kajian

Kajian awal mengenai program latihan dan pembangunan pekerja menumpukan kepada penerangan tentang kaedah dan amalan penugasan latihan sama ada pekerja diwajibkan untuk menghadiri latihan atau menghadiri program latihan secara sukarela (Quinones, 1997; Tannenbaum & Yulk, 1992; Wagner & Gooding, 1987; Wlodkowski, 1985). Kajian-kajian yang mendalam tentang penugasan latihan menunjukkan bahawa kaedah penugasan latihan boleh mempengaruhi rasa berguna terhadap program latihan (Guerrero & Sire, 2001; Quinones, 1997; Hicks & Klimoski, 1987; Baldwin & Magjuka, 1991). Kebanyakan pengkaji mengatakan bahawa arahan ketua secara mandatori dan arahan ketua secara sukarela adalah dua elemen penugasan latihan yang amat penting. Pelaksanaan arahan menghadiri latihan ini akan mempengaruhi tanggapan pekerja terhadap program latihan (Mathieu & Martineau, 1997; Hicks & Klimoski, 1987; Mathieu et al, 1993).

Pemerhatian lebih mendalam terhadap perhubungan ini mendapati bahawa persepsi rasa berguna terhadap amalan penugasan latihan tersebut adalah factor yang mendorong pekerja menghadiri latihan (Mathieu *et al*, 1993). Sebagai contoh, penugasan secara mandatori tidak dapat membangkitkan rasa penting dalam diri pekerja terhadap program latihan, ini tidak akan membangkitkan minat mereka untuk belajar sepenuh hati (Ryman & Biersner, 1975). Manakala, penugasan secara sukarela akan dapat membangkitkan rasa penting dalam diri pekerja terhadap program latihan, ini akan mendorong mereka mengikuti latihan dengan tekun (Mathieu *et al*, 1993). Sungguhpun sifat perhubungan ini dibincangkan dalam literatur pengurusan latihan, terdapat sedikit bukti empirik yang menghuraikan peranan rasa berguna sebagai mediator dalam model pengurusan latihan (Mathieu et al, 1993). Keadaan ini mendorong pengkaji untuk menyelidik secara mendalam tentang isu ini.



### **1.3 Objektif Kajian**

Terdapat dua jenis objektif di dalam kajian ini iaitu objektif umum dan objektif khusus.

#### **1.3.1 Objektif Umum**

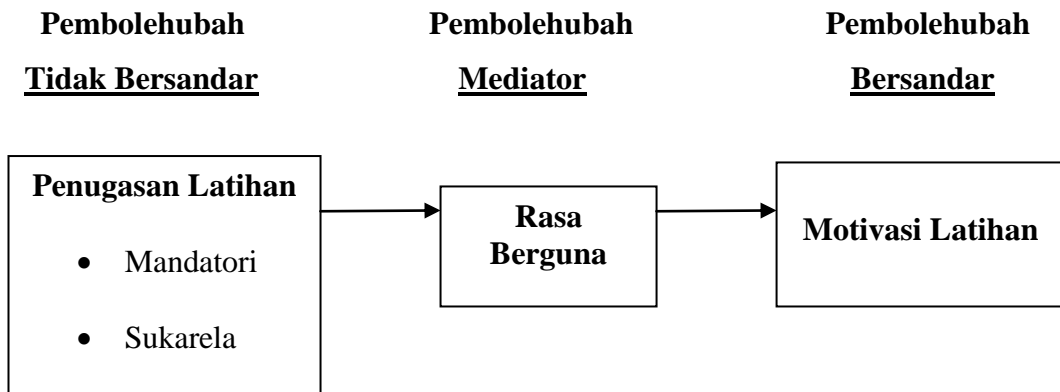
Kajian ini dijalankan untuk mengukur peranan rasa berguna sebagai mediator dalam perhubungan di antara kaedah penugasan latihan dengan motivasi latihan.

#### **1.3.2 Objektif Khusus**

Secara khusus, kajian yang dijalankan ini adalah untuk mengukur :

- i) Peranan rasa berguna sebagai mediator dalam perhubungan antara arahan penugasan mandatori dengan motivasi latihan.
- ii) Peranan rasa berguna sebagai mediator dalam perhubungan antara arahan penugasan sukarela dengan motivasi latihan.

#### 1.4 Kerangka Konseptual



Rajah 1 : Rasa Berguna Mempengaruhi Perhubungan antara Penugasan Latihan dengan Motivasi Latihan

Rajah di atas menunjukkan bahawa elemen-elemen penugasan latihan mempengaruhi motivasi latihan melalui rasa berguna.

#### 1.5 Hipotesis Kajian

Terdapat dua jenis hipotesis kajian ini iaitu:

##### 1.5.1 Hipotesis Umum

**H1 :** Rasa berguna mediasi secara positif kesan penugasan latihan ke atas tahap motivasi latihan.

##### 1.5.2 Hipotesis Khusus

**H1A :** Penugasan mandatori meningkatkan rasa berguna dan ini meningkatkan motivasi latihan.

**H2A :** Penugasan sukarela tidak meningkatkan rasa berguna dan ini tidak meningkatkan motivasi latihan.

## **1.6 Kepentingan Kajian**

Kepentingan kajian ini dapat dibahagikan kepada tiga aspek iaitu kepentingan kepada teori, kepentingan kaedah penyelidikan dan kepentingan kepada pengamal dalam organisasi.

### **1.6.1 Kepentingan Kepada Teori**

Kajian ini mendedahkan bahawa kebanyakan teori-teori sedia ada menghuraikan perhubungan di antara penugasan latihan dengan tahap motivasi latihan. Sebagai contoh, teori motivasi dan teori hirarki Maslow. Teori-teori berkaitan tidak menghuraikan bagaimana dan kenapa pekerja mempunyai motivasi terhadap program latihan. Dapatan kajian ini dapat membantu menghuraikan segala persoalan yang dikemukakan berkenaan tajuk ini.

### **1.6.2 Kepentingan Kepada Kaedah Penyelidikan**

Kaedah kajian ini adalah menggabungkan kaedah temubual dan borang soal selidik sebagai prosedur pengumpulan data. Penggunaan kaedah ini adalah bagi mengurangkan kesilapan dalam proses mengumpulkan data dan seterusnya dapat meningkatkan kesahan dan kebolehpercayaan terhadap dapatan kajian ini.

### **1.6.3 Kepentingan Kepada Pengamal Sumber Manusia**

Hasil kajian ini dapat membantu pengurusan sumber manusia bagi memperbaiki kaedah penugasan latihan dan tahap motivasi individu yang menghadiri sesuatu program latihan. Sebagai contoh, penyertaan pekerja semakin meningkat apabila menyedari program latihan yang telah ditetapkan bersesuaian dengan keperluan tugas dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk mengikuti latihan.

Kajian ini juga dapat membantu pengamal menambah baik amalan-amalan penugasan latihan bagi membangunkan sesebuah program latihan yang berkesan sesuai dengan keperluan organisasi, kerja, tugas dan keperluan pekerja dalam sesebuah organisasi. Selain itu, kajian ini dapat dijadikan panduan oleh pihak pengurusan untuk penambahbaikan fungsi-fungsi pembangunan dan pengurusan sumber manusia bagi mencapai matlamat organisasi.

## **1.7 Definisi Istilah Operasi**

### **1.7.1 Penugasan Latihan**

Arahan penugasan latihan secara mandatori dan amalan penugasan latihan secara sukarela

### **1.7.2 Penugasan Sukarela**

Pekerja diberi pilihan secara bebas untuk menghadiri program latihan.

### **1.7.3 Penugasan Mandatori**

Pekerja tidak diberi peluang untuk memilih dan dikehendaki mematuhi menghadiri program latihan.

### **1.7.4 Rasa Berguna**

Individu berasa penting atau berfaedah mengikuti arahan menghadiri latihan.

### **1.7.5 Motivasi Latihan**

Dorongan untuk mempelajari pengetahuan, kemahiran dan kebolehan dalam program latihan.

## **1.8 Kesimpulan**

Bab ini menghuraikan secara terperinci mengenai arah tuju kajian ini. Ia memberi gambaran umum tentang apa, kenapa dan bagaimana kajian mengenai penugasan latihan dijalankan. Perkara-perkara tersebut adalah merangkumi pengenalan kepada kajian, kenyataan masalah kajian, objektif kajian, hipotesis kajian, kerangka konseptual, kepentingan serta limitasi kajian. Dalam bab dua, soroton kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan penugasan latihan akan dibincangkan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **2.0 Pengenalan**

Bab ini mengandungi lapan bahagian. Bahagian pertama menerangkan berkenaan latihan. Bahagian kedua membincangkan konsep penugasan latihan. Bahagian ketiga menerangkan mengenai komponen dalam penugasan latihan. Bahagian keempat dan kelima menjelaskan konsep rasa berguna dan motivasi latihan. Manakala bahagian keenam dan ketujuh membincangkan mengenai teori-teori dan kajian lepas yang berkaitan dengan penugasan latihan. Bahagian kelapan adalah kesimpulan bab ini.

#### **2.1 Latihan**

Latihan didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang dirancang ke arah perubahan sikap, meningkatkan pengetahuan dan kemahiran-kemahiran pekerja supaya pelaksanaan kerja mereka dapat dipertingkatkan (Ibrahim Mamat, 2001). Kenyataan yang sama turut diutarakan oleh Pepper (1992), bahawa program latihan ialah satu aktiviti yang diadakan bagi meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan sikap selain dapat meningkatkan kecekapan kepada para pekerja.

Poon (1994), mengatakan bahawa program latihan direka dan ditadbir untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran, pengalaman, tingkah laku, dan sikap positif dalam diri pekerja.

Di antara tujuan utama program latihan ialah untuk memberikan perubahan dalam peningkatan pengetahuan, kemahiran, sikap serta tingkah laku yang baru kepada para pekerja. Perubahan tingkahlaku kerja seterusnya menyumbang ke arah pencapaian matlamat organisasi. Selain itu, konsep latihan ini juga dapat memperlengkapkan panduan dalam usaha untuk menentukan keperluan latihan, merumuskan matlamat latihan secara teratur dan untuk menilai program latihan (Ibrahim Mamat, 2001).

Program latihan yang berkesan dan efektif akan dapat membantu sesebuah organisasi mencapai matlamatnya (Buckley & Caple, 1992). Di antara aspek latihan yang memberi kesan kepada organisasi ialah meningkatkan keuntungan dan produktiviti melalui peningkatan hasil jualan dan jumlah pengeluaran dalam organisasi. Selain itu, latihan juga dapat membentuk budaya organisasi di mana pekerja yang menghadiri latihan mampu untuk mengendalikan sebarang perubahan dalam organisasi seterusnya menaikkan imej organisasi. Manakala kesan yang boleh dilihat daripada latihan kepada pekerja adalah melalui kepuasan kerja, peningkatan kecekapan, peluang untuk menyedari potensi diri seterusnya mendapatkan promosi dan kenaikan gaji.

## **2.2 Penugasan Latihan**

Tsai dan Tai (2003), mendefinisikan penugasan latihan sebagai penetapan untuk menghadiri latihan oleh pihak pengurusan. Penugasan latihan oleh pihak pengurusan menyampaikan mesej yang jelas mengenai kepentingan menghadiri program latihan. Jenis dan cara penugasan latihan adalah melalui kehadiran sukarela dan mandatori. Bentuk penugasan latihan adalah mengikut keperluan bahagian yang ditentukan oleh pengurus (Quinones, 1997).

Tujuan penugasan latihan adalah sebagai penyelesaian kepada pelbagai permasalahan yang timbul kesan daripada perubahan-perubahan produk baru, perkhidmatan pelanggan dan sistem kerja yang baru dalam organisasi (Colquitt et al., 2000; Howard, 1995; Quinones, 1997). Kesemua perubahan ini memerlukan pekerja yang berpengetahuan dan mempunyai kemahiran-kemahiran yang baru (Ibrahim Mamat, 2001). Maka, program latihan merupakan antara strategi penting dalam organisasi untuk memastikan pekerja meningkatkan pengetahuan serta kemahiran yang diperlukan untuk menghadapi persekitaran yang lebih mencabar (Goldstein & Gilliam, 1990; Rosow & Zager, 1998).

Secara umumnya, peranan penugasan latihan adalah untuk memenuhi keperluan organisasi dan keperluan tugas bagi meningkatkan tanggapan pekerja terhadap kepentingan serta nilai penglibatan dalam program latihan yang telah ditetapkan tersebut (Quinones, 1997). Selain itu, kaedah penugasan latihan secara sukarela atau mandatori berperanan dalam mempengaruhi motivasi pekerja yang mana bergantung kepada penerimaan mesej terhadap sesuatu program latihan (Mathieu & Martineau, 1997).

## **2.3 Komponen Dalam Penugasan Latihan**

Penugasan latihan terbahagi kepada dua jenis iaitu penugasan sukarela dan juga mandatori.

### **2.3.1 Penugasan Sukarela**

Ia merujuk kepada pekerja membuat pilihan dengan menawarkan diri untuk menghadiri program latihan kerana meyakini bahawa ia akan memberi faedah. Selain itu, ia juga merujuk kepada kesediaan pekerja untuk menghadiri sesuatu program latihan (Maurer & Tarulli, 1994; Noe & Wilk, 1993). Ini akan meningkatkan motivasi pekerja untuk mempelajari dan mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran baru apabila kembali ke tempat kerja (Hicks & Klimoski, 1987).